



HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2022

Yhteistoimintaryhmä
Henkilöstöjaosto
Kunnanhallitus
Kunnanvaltuusto



KIRKKONUMMI
KYRKSLÄTT

Sisällysluettelo

Merkittävä, merkillinen vuosi 2022	2
Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut	3
Työvoiman saatavuus	5
Osaaminen ja uudistuminen	6
Koulutus ja osaamisen kehittäminen	6
Osaamisen kehittäminen muuttuvassa toimintaympäristössä	6
Kunnan varautumiskoulutus vuonna 2022	9
Kehityskeskustelut	9
Lähtijäpalautte	9
Henkilöstön kehittämishankkeet ja työn tekemisen tapa	9
Kehittämisen painopisteet	9
Etätyö	12
Työhyvinvoinnin johtaminen	13
Työterveyden tunnuslukuja	13
Työhyvinvointikysely	15
Työhyvinvointikyselyn tulosten keskeiset havainnot	15
Esihenkilökysely	17
Työtapaturmat	17
Johtaminen ja esihenkilötyö	18
Johtaminen	18
Yhteistoiminta	19
Asiakaskokemus toiminnan kehittämisen lähtökohtana	20

Merkittävä, merkillinen vuosi 2022

Vuosi 2022 oli muutosten ja myllerrysten vuosi. Vuoden ensimmäisiä kuukausia varjosti vielä koronapandemia ja sen aiheuttamat rajoitukset. Kevään aikana kuitenkin rajoituksista voitiin luopua, etätyösuositus päättyi helmikuun lopussa ja tartuntalain mukaiset väliaikaiset velvoitteet päättyivät kesäkuussa. Tästä huolimatta koronapandemian jäljet vaikuttivat edelleen työhömmö monin tavoin; kertyneen hoitovelan aiheuttaman palvelun tarpeena, viruksen aiheuttamina poissaoloina, työtapojen pysyvällä muutoksella monissa tehtävissä.

Helmikuussa alkanut Ukrainan sotatilanne järkytti työyhteisöämme kuten koko maailmaa. Sota heijastui myös työhömmö ja työyhteisöömmö. Kirkkonummen kunta halusi sodan alkamisesta lähtien kantaa osaltaan vastuuta ukrainalaisten auttamisesta. Valmistauduimme ottamaan vastaan kuntaan sijoittuvia ukrainalaisia turvapaikan hakijoita. Kunta ja kunnan työntekijät ovat vuoden aikana toimineet vastuullisesti ja joustavasti, jotta on onnistuttu järjestämään tarvittavat palvelut. Sodan vaikutukset, kuten hintatason nousu ja energian saatavuus, aiheuttivat epävarmuutta ja jatkossakin tarvetta varautua poikkeuksellisiin tilanteisiin.

Vuoden suurin myllerrys kunnissa oli kuitenkin sote-uudistuksen toimeenpanon valmistelu. Sote-palvelut ja niiden parissa työskentelevät työkaverimme samoin kuin sopimukset, tilat ja laitteet siirtyivät vuoden lopussa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle. Siirron valmistelu oli valtava työnsarka sekä kunnille että toimintaansa käynnistävälle hyvinvointialueelle. Yhteistyö jatkuu läheisenä, kunnan ja hyvinvointialueen palvelut tukevat toisiaan ja uusien toimintatapojen ja yhteistyön kehittämistä tarvitaan vielä jatkossakin. Kirkkonummen kunta kiittää lämpimästi kaikkia hyvinvointialueelle siirtyneitä työntekijöitään.

Vuotta taaksepäin katsellessa on ihmeteltävä, miten tästä kaikesta oikein selvitettiin. Kiitokset siitä kuuluu jokaiselle kunnan työntekijälle. Uskon, että kantava voimamme on ollut ja on jatkossakin yhteistyö - yhteen hiileen puhaltaminen, työpäivän onnistumisten ja mokien jakaminen yhdessä työkaverien kanssa.

Kunta toteutti vuosittaisen työhyvinvointikyselyn syksyllä. Tulokset olivat rohkaisevia – kokemamme työhyvinvointi on kyselyn mukaan keskimäärin hyvällä tasolla. Palveluyksiköissä on kyselyn perusteella pohdittu tarpeita ja mahdollisuuksia kehittää työhyvinvointia edelleen. Tästä on hyvä jatkaa kohti tulevaa.

Anna-Kaisa Kauppinen

vt. kunnanjohtaja

Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut

Kirkkonummen kunnan henkilöstömäärä on pysynyt lähes ennallaan kahden tarkasteluvuoden aikana ja oli 2402 vuoden lopussa (Taulukko 1). Henkilötyövuodet ovat myös pysyneet lähes ennallaan (Taulukko 2). Vuoden lopulla Perusturvan henkilöstö siirtyi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle lähes kokonaisuudessaan. Kun mukaan lasketaan muilta palvelualueilta siirtyneet henkilöt sekä toimeksiantosopimuksella työskennelleet henkilöt, yhteenlaskettu henkilömäärä oli 1024. Eläkkeelle jäi 44 henkilöä (Taulukko 3.)

Vuonna 2021 ennustettiin, että vuoden 2022 aikana jouduttaisiin turvautumaan tavallista enemmän lyhyisiin määräaikaisuuksiin, koska kunnan työmäärän ennustettiin kasvavan hyvinvointialueen perustamisen vuoksi. Näin ei kuitenkaan käynyt.

Määräaikaiset palvelussuhteet parantavat organisaation reagoitakykyä tilanteissa, joissa tarvitaan lyhytkestoista lisääpua johonkin projektinomaiseen tekemiseen tai sijaisuuksiin. Kaikkien peruspalvelujen tulisi kuitenkin pääsääntöisesti perustua vahvaan osaamiseen ja pysyviin palvelussuhteisiin.

Taulukko 1. Palvelussuhteen laatu lukumäärittäin

Palvelualue	Palvelusuhde	31.12.2021	31.12.2022
Yhteiset palvelut	Määräaikaiset	16	19
	Sijaiset	2	3
	Vakinainen	50	49
	Vapautettu omista työtehtävistä	3	6
	Yhteensä	71	77
Sivistystoimi	Määräaikaiset	272	273
	Sijaiset	156	171
	Vakinainen	968	946
	Vapautettu omista työtehtävistä	79	74
	Yhteensä	1474	1464
Yhdyskuntatekniikka	Määräaikaiset	9	16
	Sijaiset	6	6
	Vakinainen	255	241
	Vapautettu omista työtehtävistä		1
	Yhteensä	270	264
Perusturva	Määräaikaiset	60	70
	Sijaiset	53	46
	Vakinainen	449	455
	Vapautettu omista työtehtävistä	24	26
	Yhteensä	586	597
Koko kunta	Yhteensä	2401	2402

Taulukko 2. Henkilötyövuosien muutos

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi ed. vuosi	Henkilötyövuosi muutos-% ed. vuoteen
M	385,84	379,38	1,70 %
N	1688,33	1695,88	-0,45 %
Kaikki yhteensä	2074,17	2075,26	-0,05 %

Taulukko 3. Alkaneet ja päättyneet vakinaiset työ- tai palvelussuhteet sekä eläkkeelle siirtyneet (lkm)

Organisaatio	Alkaneet vakinaiset työ- tai palvelussuhteet	Eläkkeelle siirtyneet	Päättyneet vakinaiset työ- tai palvelussuhteet	Lähtövaihtuvuus-%
0000 - YHTEISET PALVELUT	6		14	28,57 %
2000 - SIV.TOIMEN YHTEISET PALVELUT		1	3	10,00 %
2115 - OPETUSPALVELUJEN HALLINTO	2			
2130 - KASVUN,KEHITYK.JA OPPIMIS.TUKI	12	2	25	34,72 %
2140 - SUOMENKIELISET OPETUSPALVELUT	22	4	21	6,69 %
2230 - KASVUN,KEHITYK.JA OPPIMIS.TUKI	1		3	37,50 %
2240 - VARH.KASV,PÄIVÄK,PPH JA ESIOPE	22	4	38	15,97 %
2250 - AVOIN VARHAISKASVATUS	1			
2330 - KASVUN,KEHITYK.JA OPPIMIS.TUKI	2		9	33,33 %
2340 - RUOTSINKIELISET OPETUSPALVELUT	4	2	6	7,06 %
2350 - RUOTSINK.VARH.KASV. PALV.AVOIN	4	3	9	18,00 %
2410 - KIRJASTOTOIMI	1	1	2	9,09 %
2420 - KULTTUURIPALVELUT		1		
2430 - VAPAA SIVIST.TYÖ JA TAITEEN PO	5		1	3,03 %
2440 - NUORISO- JA LIIKUNTAPALVELUT	11	1	8	22,22 %
3000 - YHDYSKUNTATEKNIKAN HALLINTO		1	2	14,29 %
3470 - KUNNALLISTEKNIikka PALVELUT	3	1	5	20,00 %
3480 - KAAVOITUS-JA LIIKENNEJÄRJ.PALV	1		1	20,00 %
3490 - TONTTI- JA PAIKKATJETOPALVELUT	1	2	2	13,33 %
3710 - TOIMITILAPALVELUT	20	10	45	29,61 %
3810 - RAKENNUSVALVONTA	1			
3910 - VESILAITOS	4		3	16,67 %
5700 - TOIMINTAKYVYN TUKIPALVELUT			1	
6100 - PERUSTURVAN HALLINTOPALVELUT			12	120,00 %
6200 - PERHEPALVELUT			1	
6210 - PERHESOSIAALITYÖ	9	1	32	123,08 %
6220 - LAPSIPERHEIDEN PALVELUT	1		24	133,33 %
6230 - TERVEYDENHOITOPALVELUT	1	1	38	111,76 %
6300 - TERVEYSPALVELUT			3	150,00 %
6310 - VASTAANOTTOTOIMINTA	9		80	112,68 %
6320 - SUUN TERVEYDENHUOLTO	9		51	134,21 %
6330 - KUNTOOUTUSPALVELUT	4		28	112,00 %
6410 - SOSIAALIPALVELUT	2		14	93,33 %
6420 - VAMMAISPALVELUT	5	4	21	161,54 %
6430 - MIELENTERVEYS-JA PÄIHDEPALVELU			19	100,00 %
6440 - TYÖLLISTYMISPALVELUT	8	1	17	113,33 %
6500 - IKÄIHMISTENPALVELUT	2		23	104,55 %
6510 - KOTIHOITO	13	2	64	142,22 %
6520 - PALVELUTALO	4		36	133,33 %
6530 - VALKOKULTTA ent. VOLSKOTI	7	1	26	136,84 %
6540 - LEHMUSKARTANO	9	1	55	117,02 %
6550 - KOTONA ASUMISEN TUKI			12	133,33 %
Yhteensä	206	44	754	45,20 %

Työvoiman saatavuus

Kunnan kaikilla palvelualueilla oli haasteita osaavan ja pätevän henkilöstön saatavuudessa ja/tai pysyvyydessä. Henkilöstön osaamisen jatkuvuutta ja palvelualueen toiminnallisten tavoitteiden toteutumista ei olla kyetty kaikilta osin varmistamaan. Henkilöstövajetta on paikattu ostopalvelulla yhdyskuntapalveluissa esim. urakoiden valvonnassa, korjaustöiden valvonnassa sekä kaavahankkeissa tarvittaviin selvityksiin ja vaikutusten arviointiin sekä asemakaavojen laatimiseen. Myös puhtaus- ja ruokapalveluissa käytettiin ostopalvelua mm. poissaolojen sijaistuksiin. Perusturvassa ikäihmisten palvelut joutuivat turvautumaan ostopalveluihin muita perusturvan yksiköitä enemmän. Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen rekrytointihaasteet mm. varhaiskasvatuksen lakimuutosten vuoksi on tunnistettu, mistä syystä kelpoisuusvaatimusten täyttymiseksi tehdään koko ajan ennakoivaa, systemaattista työtä. Myös sijaisien saatavuus on haastavaa.

Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen kaikki rekrytoinnit olivat ulkoisia rekrytointeja. Muiden palvelualueiden tehtäviä oli osin myös vain sisäisessä haussa. Sivistyksen ja vapaa-ajan, Perusturvan ja Yhteisten palvelujen palvelualueilla rekrytointi määräaikaisiin tehtäviin oli suhteellisesti merkittävä.

Taulukossa 4 on esitetty tilastoa avoinna olleista työpaikoista. Hakemuksia per avoin työpaikka tuli keskimäärin 3,6 kpl.

Taulukko 4. Avoinna olleet työpaikat ja hakemusten määrä

Työpaikat	Hakemukset	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
		Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Ulkoinen	Sisäinen
859	3109	504	356	382	490	832	27

Henkilöstön ikärakenne noudattaa tyypillistä kuntien palkansaajien ikärakennetta (Taulukko 5). Henkilöstön keski-ikä oli hieman noussut edellisestä vuodesta, jolloin se oli 44,72 vuotta. Kunnan on syytä valmistautua tulevien vuosien eläköitymiseen toiminnassaan ja henkilöstörakenteen tarkastelussa sekä määritellä tähän liittyviä toimenpiteitä vuosittain.

Taulukko 5. Henkilöstön ikärakenne

	Henkilömäärä	Keski-ikä	Henkilö %-osuus ikäryhmästä
⊕ Alle 30	263	24,58	10,95 %
⊕ 30-39	539	34,89	22,44 %
⊕ 40-49	654	44,50	27,23 %
⊕ 50-59	646	54,52	26,89 %
⊕ 60 ja yli	300	62,33	12,49 %
Kaikki yhteensä	2402	45,09	100,00 %

Osaaminen ja uudistuminen

Kuntastrategian mukaan ”Kirkkonummen kunta on haluttu ja pidetty työpaikka. Osaava henkilöstö on mukana muutoksissa ja voi hyvin työssään”.

Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen muuttuvassa toimintaympäristössä

Kunnan toimintaa ohjaava lainsäädäntö ja muut ohjeet sekä käytännöt muuttuvat- ja kehittyvät jatkuvasti, mikä vaikuttaa myös kouluttautumistarpeisiin ja muuhun osaamisen kehittämiseen. Osaamisen kehittämisessä tärkeä rooli on myös verkottumisella, tiedonvaihdolla sekä yhteistyöllä muiden organisaatioiden kanssa. Osaamista kehitetään myös organisaation sisällä, jatkuvalla työssä oppimisella ja oppimalla toinen toisiltamme, mitkä ovatkin tehokkaimpia keinoja kehittää osaamista.

Osaamisen kehittäminen on olennaista myös tilanteissa, joissa tapahtuu työtehtävien muutoksia. Vuoden aikana useissa yksiköissä on jouduttu toimimaan vajaalla henkilöstömäärällä. Tämä on tarkoittanut useita tehtäväjärjestelyjä, joissa henkilöt ovat saaneet väliaikaisesti tai pysyvästi uusia työtehtäviä.

Henkilöstön osaaminen kehittyy myös kouluttautumalla; kunnan yhteisten koulutusten lisäksi palvelualueen yhteisillä koulutuksilla, joita järjestetään ajankohtaisista teemoista. Lisäksi henkilöstö osallistuu omaan vastuualueeseensa liittyviin koulutuksiin.

Koulutukseen käytettyä työaika on esitetty taulukossa 6. Toteuma oli raportoitua korkeampi, sillä kaikkia toteutuneita koulutuksia ei ole viety järjestelmään.

Taulukko 6. Koulutukseen käytetty aika vuonna 2022.

Koulutuspoissaolot	Poissaolteiden henkilötukumäärä	Poissaolot työpäivinä	Poissaolot euroina
Koulutusvapaat	976	2519,08	365 831,90 €
137 - TÄYDENNYSKOULUTUS, ULKOINEN, PALKALLINEN	402	1088,47	134 528,66 €
138 - TÄYDENNYSKOULUTUS, ULKOINEN, PALKALLINEN, TUNTEINA	326	274,74	68 902,06 €
136 - TÄYDENNYSKOULUTUS, SISÄINEN, PALKALLINEN, TUNTEINA	231	157,38	38 420,85 €
135 - TÄYDENNYSKOULUTUS, SISÄINEN, PALKALLINEN	204	319,28	36 414,33 €
110 - SISÄINEN KOULUTUS, PALKALLINEN	161	192,54	23 725,58 €
128 - SISÄINENKOULUTUS, OSAPÄIVÄINEN, TUNTEINA	124	64,7	17 535,85 €
191 - VIRKAMATKA, KOULUTUS, PALKALLINEN	43	84	12 068,15 €
128 - KOULUTUS, OSAPÄIVÄINEN TUNTEINA	39	35,66	7 357,66 €
112 - OPPISOPIMUSKOULUTUS, LÄHIOPETUSPV:T, PALKALL	35	227,65	19 255,94 €
113 - YHTEISTOIMINTAKOULUTUS, PALKALLINEN	9	37	3 764,84 €
125 - TYÖSUOJELUKOULUTUS, PALKALLINEN	4	13	1 596,17 €
316 - OPPISOPIMUSKOULUTUS, PALKATON	3	7,77	
113 - TYÖMARKKINAKOULUTUS, PALKALLINEN	3	9	1 197,23 €
128 - KOULUTUS, OSAPÄIVÄINEN, TUNTEINA	3	6,24	914,48 €
115 - VÄESTÖNSUOJELUKOULUTUS, PALKALLINEN	1	1,65	150,11 €
Kaikki yhteensä	976	2519,08	365 831,90 €

Vuonna 2022 Yhdyskuntatekniikan palvelualueen eri yksiköistä osallistuttiin palvelutaidon koulutusohjelmaan. Lisäksi palvelualueelle järjestettiin mm. talousyksiköstä oma Raindance-järjestelmän budjetoinnin koulutus. Puhtaus- ja

ruokapalveluissa henkilöstöä on otettu uudennlaisilla toimintatavoilla mukaan toiminnan suunnitteluun.

Kirkkonummen kunta järjestää sivistyksen ja vapaa-ajan palveluita nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä valtakunnallisessa strategisessa ohjauksessa. Viime vuosien äkillinen loikka verkkovälitteisiin palveluihin edellytti uusien digitaitojen omaksumista koko henkilöstöltä. Hallinnon henkilöstö työskentelee päivittäin uudistuvan lainsäädännön, rahoitusmallien, tiedonkeruutapojen ja jopa kokonaan uusien tehtäväkokonaisuuksien haltuunoton parissa. Kuntalaispalveluja tuottavissa yksiköissä puolestaan on kehitetty uusia toimintatapoja palvelujen saavutettavuuden parantamiseksi omia työnkuvia ja totuttuja toimintatapoja uudelleen muotoilemalla. Esimerkkejä tästä on vapaa-aikapalvelujen luokse tulevien palvelujen Harrastuspaku- ja Senioripaku-toiminta sekä opistojen live-verkko-opetuksen vahvistaminen. Näillä uusilla toiminnan tavoilla on pyritty parantamaan palvelujen saavutettavuutta mm. ikäihmisille ja maantieteellisen saatavuuden yhdenvertaisuutta eri kunnan alueilla asuvien kuntalaisten näkökulmasta. Uudet toimintamallit luodaan vahvalla henkilöstön osallistamisella.

Väestömuutokset, Ukrainan sota ja COVID19-pandemian aikaansaama oppimis- ja hyvinvointivelka koko väestön osalta näkyvät haasteina sivistyksen ja vapaa-ajan henkilöstön osaamiselle. Kieli- ja kulttuuritietoinen työtapa sekä esimerkiksi haastavien asiakastilanteiden ja neurokirjon kohtaaminen ovat olleet tärkeimpiä osaamista haastavia teemoja. Nämä ovatkin sisältyneet vuoden 2022 koulutustarjontaan sivistyksen eri yksiköiden henkilöstön osalta. Perusopetukseen valmistavan opetuksen räjähdysmäinen kasvu vuonna 2022 edellytti kouluyksiköiltä ja niiden henkilöstöltä hyvää osaamista koulutuksen päämäärien ja lainsäädännön osalta sekä erityisesti kykyä oman työn joustavaan uudelleen jäsentämiseen muuttuvien tilanteiden mukana. Tässä työssä onnistuttiin hyvin.

Kuten edellä kuvatussa käykin ilmi, sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualue tarkastelee osaamisen kehittämistä ensisijaisesti työssä oppimisen näkökulmasta. Johdetut, osana arjen työtä tapahtuvat osaamisen kehittämisen toimintatavat ovat osoittautuneet formaaleja koulutuksia vaikuttavammiksi tavoiksi sekä yksilön että työyhteisön oppimisen kannalta. Ns. jatkuvan parantamisen mallin mukainen työote onkin osa asiantuntijaorganisaation päivittäistä toimintaa. Tiimityö, vertaissparaus ja -auditointi, koko yhteisön yhteinen työskentely sekä verkostoissa tapahtuva oppiminen tuottavat oppimisen, jakamisen, merkityksellisyyden ja oivaltamisen kokemuksia koko henkilöstölle. Koulutustilaisuudet täydentävät omalta osaltaan uranaikaisen oppimisen mahdollisuuksia. Työnantajan näkökulmasta onkin olennaisen tärkeää, että jokaisella henkilöstömme jäsenellä on paitsi ymmärrys organisaation tavoitteista ja omasta roolista niiden toteuttamisessa, myös riittävä osaaminen ja valmius uudistaa osaamista muuttuvan toimintaympäristön edellyttämällä tavalla.

Vuoden 2022 aikana järjestettiin useita sivistysjohtajan infokahveja säännöllisesti. Nämä tallennettiin, ja tallenne diasarjoihin jaettiin intran kautta koko henkilöstön saataville. Live-tilaisuuden osallistujamäärä oli keskimäärin noin 50 henkilöä. Nämä

infot käsitteivät kuntastrategiaa, valtionohjauksen keskeisiä ajankohtaisia teemoja, oman toimintaympäristömme muutoksia sekä osaamisen kehittämisen aiheita ajankohtaisia palvelualueen päätösasioita tai kehittämisteemoja unohtamatta. Tilaisuuksien tarkoitus oli tukea koko henkilöstön ymmärrystä keskeisistä strategisista tavoitteista, yhteisestä sivistyspalvelujen tehtävästä ja toimintaympäristömme näköaloista. Materiaalien käyttöön yksiköiden omassa työssä kannustettiin.

Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen hallinnon perehdytyksen kokonaisuutta esimiehille ja hallinnon henkilöstölle on kehitetty edelleen, mm. järjestämällä perehdytystä yksittäisille uusille henkilöille sekä ryhmille ja tuottamalla perehdytysmateriaalia ja ohjeistusta Intraan helposti saataville. Myös hallinnon ja esimiesten koulutuksia järjestettiin keskitetysti. Sisäisiä talouskoulutuksia on pidetty projektirahoituksesta, tilikarttamutoksista sekä tiliöintiohjeistusta yleisesti. Lisäksi on järjestetty talouden perehdytyksiä. Viestinnän osalta palvelualueella toimii viestintäverkostoja, jotka kehittävät ja yhtenäistävät viestinnän kokonaisuuksia.

Opetuspalveluissa osaamisen kehittämisen kohteina tunnistettiin seuraavat: hyvinvointi jokaisessa koulu- ja oppilaitosyhteisössä, oppilaan oikeus tarvitsemaansa tukeen omassa lähikoulussa, samanaikais- ja tiimiopettajuuden tuomien pedagogisten mahdollisuuksien kehittäminen, kieli- ja kulttuuritietoisuuden opetuksen kehittäminen sekä kestävään elämäntapaan kasvaminen. Näihin teemoihin liittyvää kouluttautumista ja osaamisen jakamista tuettiin. Kyseiset osaamisalueet valittiin myös vuoden 2023 toiminnan kehittämisen painopistealueiksi.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutusta tarjottiin erityisesti toimintaympäristön muutokseen ja kuntastrategian toimeenpanoon liittyvissä aihekokonaisuuksissa. Osa henkilöstön kouluttautumista on ollut tai erityisammattitutkinto- ja oppisopimuskoulutuksia. Varhaiskasvatuksen koulutusteemoista ja -kokonaisuuksista mainittakoon Vasun kautta inklusioon, katsomuskasvatus, varhaiskasvatuksen johtajuus, ympäristökasvatus ja liikunta, ympäristökasvatus ja kestävä kehitys, dialoginen lukeminen ja sanataide, kehotunnekasvatus sekä kieli- ja kulttuuritietoinen varhaiskasvatus. Vuoden 2022 loppupuolella päätettiin ottaa käyttöön Valtakunnallinen monimuotokoulutus varhaiskasvatuksen opettajaksi -koulutuksen koulutusetu, jossa työnantaja tukee opiskelijaa palkallisilla vapaapäivillä. Ruotsin kielellä on järjestetty mm. ”begreppen ”undervisning” och ”lekresponsiv undervisning” inom småbarnspedagogiken, ledarkurser ja Skogsmulle. Ruotsinkielinen varhaiskasvatus ja opetus on hyödyntänyt aktiivisesti myös pääkaupunkiseudun ja Kirkkonummen yhteisen Kohur-verkoston koulutuksia.

Vapaa-ajan henkilöstön osalta on tunnistettu erilaisia osaamis- ja koulutustarpeita. Niitä on lähdetty edistämään mm. järjestämällä koulutuksia ensiavusta, viestinnän kokonaisuuksista, asiakkaiden kohtaamisesta haastavissa tilanteissa sekä henkilöstön muutoskyvykkyydestä työn ja palveluiden muuttuessa.

Kunnan varautumiskoulutus vuonna 2022

Kunnan varautumiskoulutuksen keihäänkärkenä on kunnan alueellisen valmiuskeskus AVAK toiminnan peruskouluttaminen. Toimintavuoden aikana on toteutettu peruskoulutusta yhteistyössä Maanpuolustuskoulutusyhdistys MPK:n kanssa.

Koulutuksen suorittaneista muodostetaan häiriötilanteissa kunnan alueellisen valmiuskeskus AVAK tilannehuonehenkilöstöä, joka kykenee toimimaan viranomaisten apuna normaaliolojen häiriötilanteissa sekä tietyltä osin poikkeusoloissa.

Koulutukseen on osallistunut kunnan henkilöstöstä viisi osallistujaa ja kaksi kouluttajaa. Koulutukseen on osallistunut myös vapaaehtoisia kuntalaisia toimintavuonna 15 vapaaehtoista ja kolme kouluttajaa.

Koulutuksessa osallistuttiin MPK:n Turvallinen Uusimaa 2022 Kotiseutuharjoituksen yhteydessä järjestettyyn kunnan valmiusharjoitukseen 3.9.2022.

Kunnan valmiussuunnittelun ja varautumisen asiantuntemusta on kehitetty osallistumalla toimintavuoden aikana Pelastusopiston järjestämään varautumiskoulutukseen.

Kehityskeskustelut

Kirkkonummen kunnalla on käytössä ryhmäkehityskeskustelun ja yksilökeskustelun toimintamallit. Jokaisen työntekijän kanssa käydään henkilökohtainen keskustelu vähintään 24 kuukauden välein. Työntekijä voi pyytää henkilökohtaista keskustelua vuosittain. Kehityskeskusteluiden pohjana käytetyn keskustelulomakkeet on koettu haastaviksi. Vuoden 2023 alussa lomakepohjat tullaan uudistamaan.

Yhdyskuntatekniikan ja Sivistyspalvelujen palvelualueilla kehityskeskustelut on pääosin käyty suunnitelmien mukaisesti.

Lähtijäpalaute

Lähtökyselyillä kerätään palautetta toiminnan kehittämiseksi. Useimmille lähteneistä lähtemisen syynä oli uusi työpaikka. Lopuilla syinä oli määräaikaaisuuden päättyminen, eläköityminen tai muu syy.

Lähtijät antoivat eniten positiivista palautetta lähityökavereista ja hyvästä ilmapiiristä lähityötiimissä. Eniten kehitettävää koettiin olevan riittävässä resursoinnissa, prosesseissa sekä johtamisessa.

Henkilöstön kehittämishankkeet ja työn tekemisen tapa

Kehittämisen painopisteet

Vuoden 2022 yksi suurin yhteinen ponnistus oli Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle siirtyvien palveluiden, henkilöstön ja sopimusten kartoittaminen sekä erilaiset

kiinteistöihin liittyvät vuokran määräykset ja tilatietojen tuottamiset hyvinvointialueen käyttöön. Näiden lisäksi selvitettiin kunnan sote-kiinteistöjen mahdollisia omistusjärjestelyitä ja yhtiöittämistä sekä vaihtoehtojen taloudellisia vaikutuksia. Tämä työllisti suuresti henkilöstöä kunnan eri toiminnoissa. Tarvittavat ja riittävät valmistelutiedot tuotettiin hallitusti sekä laissa määritellyllä aikatauluilla.

SOTE-uudistuksen rinnalla Kirkkonummen kunta osallistui hyvinvointialueelle suunniteltavan hallintosäännön valmisteluun. Hallintosääntö muodostettiin kolmessa vaiheessa vuoden 2022 aikana.

Myös toimintatapojen muuttaminen toimintaympäristön vaatimusten mukaan vahvistaa uudistumista. Yhteiset palvelut -alueella käynnistyi vuoden lopulla kehittämisprojekti, jossa jokaista haastetaan löytämään uusia, tehokkaampia tapoja tehdä töitä sekä tunnistaa myös muita kehittämistarpeita. Tavoitteena on mm. virtaviivaistaa prosesseja ja parantaa palvelukokemusta yhteistyössä muiden palvelualueiden kanssa. Myös rekrytoinnin kehittäminen käynnistyi tavoitteena uudistaa rekrytoinnin ilmettä sekä parantaa tavoitavuutta ja houkuttelevuutta.

Yhdyskuntatekniikan palvelualueella ympäristönsuojelun toteuttama työyhteisön kehittämisprojekti päättyi vuoden 2022 huhtikuussa.

Vuoden 2023 alusta voimaan astuneen SOTE-uudistuksen myötä oppilas- ja opiskeluhuollon tehtävät siirtyivät Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen vastuulle. Kunnan opiskeluhuollon johtavien viranhaltijoiden työtehtävistä kuitenkin noin puolet jäivät edelleen kunnan vastuulle, vaikka virat, palkkamäärärahat ja viranhaltijat siirtyivät LUVNin organisaatioon. Kunta koulutuksen järjestäjänä vastaa jatkossakin oppilas- ja opiskeluhuollon kuntatason suunnittelusta ja johtamisesta. Samoin lasten, nuorten ja perheiden sekä työikäisten ja ikäihmisten hyvinvoinnin edistäminen lakisääteisine suunnitelmineen on kunnan tehtävä. Henkilöstöön liittyvistä kysymyksistä olennainen oli, kuinka löytää riittävä resurssi LUVNin perustamiin lakisääteisiin yhdyspintarakenteisiin.

Muutosten kestävä johtamisen varmistamiseksi palvelualue käynnisti vuonna 2022 kehittämissuunnitelmatyön. Kuntastrategiaan ja valtakunnalliseen ohjaukseen perustuva suunnitelma laaditaan vuosille 2023–2030. Se tulee sisältämään kuntastrategiaan, valtakunnalliseen ohjaukseen ja Kirkkonummen toimintaympäristön muutokseen pohjautuvat palvelualueen tason pitkän aikavälin päämäärät, kehittämisen päälinjat, sivistyksen ja vapaa-ajan palveluverkkosuunnitelman sekä palvelualueen strategisen henkilöstösuunnitelman. Kehittämissuunnitelman osioiden materiaalia valmistettiin palvelualueen hallinnon ja esihenkilöiden strategiapäivissä. Työskentely jatkuu edelleen vuonna 2023.

Osana kuntauudistukseen valmistautumista ja kehittämissuunnitelman laadinnan pohjatyötä toteutettiin hallinnon henkilöstölle ja esihenkilöille suunnattu kysely palvelualueen organisaation vahvuuksista, kehittämistarpeista ja konkreettisista kehittämisideoista elokuussa 2022. Kyselyn ja palveluryhmien johtotiimien työskentelyn perusteella nousseet kehittämisteemat vastasivat hyvin aiemmin havaittua toimintaympäristön muutosta ja arjessa esille nousseita ratkaistavia

seikkoja. Keskeisiksi teemoiksi vastauksista nousi tiedolla johtamisen edellytysten parantaminen, hallinto-organisaation tarkoituksenmukaistaminen ja talouden johtamisen kehittäminen edelleen. Näiden kolmen teeman kautta palvelualue tähtää paitsi parantamaan kuntalaispalvelujen laatua ja yhdenvertaisuutta, myös vähentämään päällekkäistä työtä ja epäselvyyksiä tehtävänkuvissa sekä selkeyttämään hallinnon prosesseja niin, että myös kentällä toimiva henkilöstö saa työlleen asiantuntevan ja ajantasaisen tuen.

Edellä kuvatun kyselyn ja johtotiimien työskentelyn pohjalta sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen johtoryhmä työsti ratkaisuvaihtoehtoja, jotka vastaisivat parhaiten sekä palvelujen laadun ja kustannustehokkuuden tavoitteeseen että henkilöstön kokemuksiin keskeisiin kehittämistarpeisiin. Kyselystä esille nousseisiin organisaation vahvuuksiin ja kehittämideoihin kiinnitettiin erityistä huomiota. Ratkaisuvaihtoehdoista tarkoituksenmukaisimmaksi katsottiin organisaation uudistaminen 1.1.2023 niin, että aiemman viiden palveluryhmän sijaan palvelualue rakentuisi kolmesta palveluryhmästä: opetus, varhaiskasvatus ja vapaa-aika. Nämä kaikki kolme toimisivat kaksikielisinä. Uudistus sisälsi siis suomenkielisen ja ruotsinkielisen opetuksen hallinnon yhdistymisen samaan palveluryhmään, ruotsinkielisen ja suomenkielisen varhaiskasvatuksen yhdistymisen samoin, sekä kolmen hallinnon ja kehittämisen palveluryhmään kuuluneen henkilön siirtymisen substanssipalveluihin. Lisäksi uudistuksen yhteydessä muutettiin johtamisen nimikkeitä.

Tämä uudistus koski ensisijaisesti hallinnon toimintatapoja, prosesseja ja työnjakoa, ja sen pyrkimyksenä oli selkeyttää ja yhtenäistää palvelujen ja henkilöstön johtamista. Uudistuksen toteutumista seurataan palvelualueen johtotiimeissä ja johtoryhmässä sekä yhteistoimintaryhmässä sekä vuonna 2023 että sen jälkeen. Suurin osa tavoitelluista hyödyistä näyttäytyy vasta pitkäaikaisemman kokemuksen myötä, kun uusi toimintamalli vakiintuu. LUVNin yhdyspintarakenteet käynnistyvät vasta vuonna 2023, joten sivistyksen sisäinen työnjako tämän osalta on vasta rakenteilla.

Organisaatiouudistuksen lisäksi sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualue kiinnitti vuonna 2022 huomiota tiedolla johtamisen edellytyksiin ja talouden johtamiseen. Yhdenmukaistamalla järjestelmien, ohjelmistojen ja sähköisten ympäristöjen käyttöä pyrittiin vähentämään palveluyksiköille osoitettujen erillisten kyselyjen ja tietopyyntöjen määrää sekä hallinnon manuaalista työtä erilaisten valtakunnallisten velvoittavien tiedonkeruiden ja raportointien yhteydessä. Kun järjestelmien käyttö on johdettua ja tasalaatuista, käytettävissä olevan tiedon luotettavuus ja ajantasaisuus paranee. Tiedolla johtamisen ja talouden johtamisen kehittäminen jatkuvat myös seuraavina vuosina.

Perusturvan toiminta painottui uuden hyvinvointikeskuksen suunnitteluun ja käyttöönottoon. Hyvinvointikeskus valmistui kevään 2022 aikana ja luovutettiin kunnalle kesäkuun lopulla. Toiminta hyvinvointikeskuksessa alkoi joulukuussa. Toimintavuoden aikana esihenkilöt ja työntekijät osallistuivat hankkeen suunnitteluun yhdessä yhdyskuntatekniikan palvelualueen, kunnan ICT- yksikön ja hankintayksikön henkilöstön kanssa. Hyvinvointikeskuksen virallisia avajaisia juhlittiin 13.12.2022.

Uusi hyvinvointikeskus on hyvä esimerkki tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskuksesta, jossa monialaisen yhteistyön tulee olla helppoa. Tilojen käyttömahdollisuuksia on rationalisoitu luomalla yhteiskäyttötiloja ja helposti muunneltavia tiloja.

Perusturvan esihenkilöt ja työntekijät ovat osallistuneet hankkeisiin Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus sekä Tulevaisuuden kotona asumista tukevat palvelut iäkkäille. Näiden hankkeiden tuotoksia käytetään hyvinvointialueen palvelujen parantamiseen.

- Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelman tavoitteena on parantaa palveluiden yhdenvertaista saatavuutta, oikea-aikaisuutta ja jatkuvuutta. Ohjelma siirtää toiminnan painotusta ehkäisevään ja ennakoivaan työhön ja varmistaa palveluiden laatua ja vaikuttavuutta. Tavoitteena on vahvistaa palveluiden monialaisuutta ja yhteen toimivuutta.
- Tulevaisuuden kotona asumista tukevat palvelut iäkkäille -ohjelma vahvistaa ja kehittää yhtenäisiä kotona asumista tukevia palveluja ikäihmisille.

Kunnan strateginen painopistealue, kuten Kuntalaisten hyvinvointia tukevien palvelujen kehittäminen ohjasi merkittävästi perusturvan toiminnan kehittämistä. Tavoitteeksi asetettiin mm. sosiaalisen kuntoutuksen ryhmätoiminnan toteuttaminen monialaisesti ja asiakaslähtöisesti sekä sen vaikuttavuuden arviointi. Toteutettiin kaksi ryhmää, mutta vaikuttavuuden arviointi siirtyi seuraavalle vuodelle.

Myös kirkkonummelaisten nuorten päihteiden käytön väheneminen oli tavoitteena. Tämä toteutui tekemällä aktiivista yhteistyötä kouluilla niin yksittäisten oppilaiden kanssa kuin ikäluokkatasoisesti.

Lisäksi vahvistettiin uudenlaista työkulttuuria, jossa kaatumisen ehkäisytyö korostui. Tästä mainittakoon Ikinä-Kaatumisen ennaltaehkäisy käyttöönotto ikäihmisten palveluissa. Muita perusturvan toiminnan painopistealueita olivat palveluketjujen ja prosessien kehittäminen monialaista yhteistyötä painottaen, väestörakenteen muutosten ennakoiminen ja henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen.

Etätyö

Kunnalla on paikallinen etätyösopimus. Mahdollisuus etätyön tekemiseen perustuu esimiehen harkintaan sekä vapaaehtoisuuteen. Ehdotus etätyöskentelystä voi tulla työntekijältä tai esimieheltä. Etätyöskentelyyn suhtaudutaan lähtökohtaisesti positiivisesti ja kannustavasti.

Yhteiskunnan avauduttua haluttiin tukea työyksiköiden kehittämistä, yhteistyötä, vuorovaikutusta ja ryhmäytymistä, mikä edellyttää myös fyysistä läsnäoloa työ- ja projektiryhmissä. Tämän vuoksi kunnan johtoryhmä päättikin suositella läsnäoloa työyhteisössä keskimäärin 2 päivää viikossa.

Korona-rajoitusten päätyttyä havaittiin etätyön vakiintuneen ja lisääntyneen työn tekemisen tapana. Kunnantalon tilankäytön projekti käynnistettiin tavoitteena saada

tietoa kunnantalojen tilojen käyttöasteesta sekä kehittää tilojen käyttöä ja muunneltavuutta. Projekti jatkuu vuonna 2023.

Perusturvassa asiakkaita palveltiin edelleenkin myös etäpalveluilla, ja monet digitaaliset palvelut ja etäkokoukset ovat vakiintuneet arkityöhön.

Työhyvinvoinnin johtaminen

Työterveyden tunnuslukuja

Pandemian jälkeinen yhteiskunnan aukeneminen lisäsi ihmisten fyysisiä kohtaamisia, minkä seurauksena myös lievemmät tartuntataudit alkoivat lisääntyä. Tämä näkyi myös Kirkkonummen kunnan palveluksessa olevan henkilöstön työterveyden kokonaisuudessa (Taulukko 7).

Taulukko 7. Työterveyden tunnusluvut

Työterveyden tunnusluvut	Q1-Q4/2022	Q1-Q4/2021
Henkilöstömäärä	2299	2217
Terveys-%	10	24
Sairauspoissaolo-%	4,5	3,7
Sairauspoissaolopäivät/hlö*	16,3	13,5
Sairauspoissaolot päivinä yhteensä	37 293	29 876
Työterveyden kustannukset €/hlö ^	450	411
Ennaltaehkäisevän (KL1)/sairaanhoidon (KL2) työn osuus kok.kustannuksista %	68/32	70/30
Sairauskäynnit	3048	2650
Työkykyneuvottelut	78	99

*Kunta-alan sairauspoissaolojen keskiarvo vuonna 2021 oli 16,7 päivää.

^ Kustannukset toimialalla keskimäärin 578 €.

Terveys-% pieneni merkittävästi edellisistä vuosista: 2020: 25 %, 2021: 24 % ja 2022: 10 %. Sairauspoissaolot lisääntyivät 20 % ja kustannukset 9 % vuodesta 2021 vuoteen 2022. Sairausvastaanottokäynnit lisääntyivät 15 %. Omailmoitteiset poissaolot lisääntyivät 51 % ja infektioista johtuneet poissaolot 69 % verrattaessa edelliseen vuoteen. Mielen poissaolot vähenivät 21 % ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien

poissaolot 17 % vuoteen 2021 verrattuna. Myös työkykyneuvottelujen määrä pieneni edelliseen vuoteen verrattuna (99 -> 78).

Taulukossa 8 on esitetty eläketoteumaa. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,5 vuotta.

Taulukko 8. Eläkkeelle siirtyneet ja työkyvyttömyyseläkkeet sekä kuntoutustuki

	Eläkkeelle siirtyneet	Eläkkeelle siirtyneiden ikä
Vanhuuseläke	39	64,51
Täysi työkyvyttömyy- seläke	4	58,75
Kuntoutustuki	3	51,67
Yhteensä	46	63,17

Kunnalle luotiin Työhyvinvointiohje 2023 antamaan suuntaa työhyvinvoinnin painopistealueille.

Korona vaikutti vahvasti vielä vuonna 2022 työn tekemiseen. Pääkaupunkiseudun työryhmän mukaisesti myös Kirkkonummen kunta jatkoi rajoituksia vielä alkuvuonna, minkä johdosta erityisesti puhtaus- ja ruokapalveluissa jouduttiin varautumaan näistä johtuvien poissaolojen vuoksi poikkeustilanteisiin. Yksiköt antoivat tarkempia ohjeistuksia työn tekemiseen. Vuoden 2022 aikana kunta antoi tarkennuksia muuttuneiden kansallisten ohjeiden myötä, kun altistustilanteissa ei enää aina ollut mahdollista saada koronasta johtuvaa todistusta ja karanteenimääräyksiä. Etätöitä jatkettiin mahdollisimman laajasti.

THL määritteli puutiaisaiivotulehduksen riskialueeksi Kirkkonummen Luoman postinumeroalueen vuodesta 2021 alkaen ja Masalan postinumeroalueen maaliskuusta 2022 alkaen. Tämän arvion mukaan rokotusta suositeltiin henkilöille, jotka asuvat pitkäaikaisesti näillä alueilla. Jos työntekijä asui pysyvästi tai pitkäaikaisesti loma-asunnossa THL:n määrittämällä riskialueella, hän sai punkkirokotuksen maksutta kunnan terveystieteidenkeskuksesta.

Yhteistoimintaryhmä 29.4.2022 päätti päivittää työterveyshuollon TBE-rokotesopimuksen. Todettiin, että ammattinimikkeet tulee lisätä sopimukseen Yhdyskuntatekniikan palvelualueen osalta. Rokote on tarpeen henkilöille, jotka oleilevat ja liikkuvat luonnossa sulan maan aikana vähintään 4 viikkoa eli altistuvat työtehtävissään toistuvasti.

Myös tyhy-toiminta elpyi. Kahden vuoden tauon jälkeen koko kunnan henkilöstölle tarjottiin pikkujoulupuuro. Yhdyskuntatekniikan palvelualue järjesti henkilöstölleen

yhteisen TYHY-tilaisuuden kahdessa osassa, kesäkuussa ja elokuussa. Päivän tilaisuudessa kuultiin mm. luento parempi työpäivä. Yhteisten palvelujen henkilöstö ulkoili ja ruokaili Meikon upeassa luonnossa syyskuussa 2022.

Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely toteutetaan vuosittain koko henkilöstölle. Vuonna 2022 toteutettiin myös erillinen kysely esihenkilöille. Kyselytyökaluna käytettiin neljättä kertaa peräkkäin Kevan asiakasorganisaatioilleen tarjoamaa työkalua. Saman työkalun käyttö mahdollistaa vertailun edellisvuoden tuloksiin ja konkretisoi kehittymisen trendin. Edellisvuoden tapaan työhyvinvoinnin käytännön toteutuksesta vastasi kunnan työsuojelu, joka huolehti myös kyselyyn liittyvästä tiedottamisesta.

Kyselyihin vastattiin sähköisesti ja vastaukset ohjautuivat suoraan Kevan järjestelmään. Kunnan työsuojelu poimi järjestelmästä tulostiedot niiden yksiköiden osalta, joissa oli vähintään viisi vastaajaa. Kunta sai jakaumatiedot yksiköistä, joissa oli vähintään 10 vastaajaa. Esihenkilökyselyssä Kevan järjestelmä tarjoaa mahdollisuuden myös avoimiin vastauksiin.

Työhyvinvointikyselyn tulosten keskeiset havainnot

Parhaat tulokset	Heikoimmat tulokset
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti 4,3	Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi 3,2
Minun ja esimieheni välillä vallitsee luottamuksen ilmapiiri 4,3	Olen tyytyväinen organisaation johtamistapaan 3,2
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista 4,2	Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen 3,4

Asteikko: 1 täysin eri mieltä 2 melko eri mieltä 3 en samaa enkä eri mieltä 4 melko samaa mieltä 5 täysin samaa mieltä

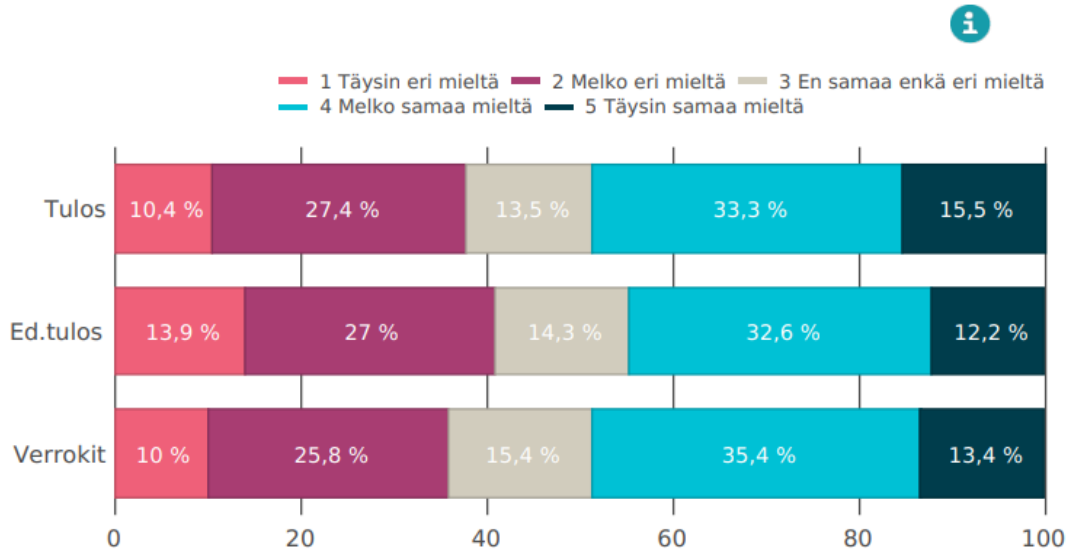
Kyselyyn vastattiin prosentuaalisesti hieman vähemmän (61,9 %) kuin edellisvuonna. Vuonna 2021 vastaajia oli 62,5 % henkilöstöstä. Henkilöstöstä 77,5 % suosittelisi kuntaa työpaikkana ystävälleen, kun verrokkikunnissa vastaava tulos oli 74,9 %.

Vakiomuotoisten kysymysten lisäksi vuoden 2022 työhyvinvointikyselyssä kartoitettiin jälleen koettua fyysistä ja henkistä väkivaltaa erillisillä kysymyksillä, jotka räätälöitiin Kevan kysymyspatteristoon kuntakohtaisesti. Vastaajista 21 % (290 henkilöä) ilmoitti kokeneensa työssään fyysistä väkivaltaa viimeisten 12 kuukauden aikana. Psykkistä väkivaltaa kertoi kokeneensa 33 % vastanneista (456 henkilöä). Henkilöstöjaosto on seurannut väkivaltatilastoja säännöllisesti, mitä jatketaan myös vuonna 2023.

Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn keskiarvot koko kunnan tasolla olivat lähes kauttaaltaan paremmat kuin edellisvuoden keskiarvot. Monen kysymyksen kohdalla

oli kyseessä korkein keskiarvo ikinä tällä kyselytyökalulla tehdyssä kyselyssä. Suurin hajonta tuli, kuten edellisvuonna, kysymyksissä, jotka koskivat työajan riittävyyttä ja esimiehen antamaa palautetta.

Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



Yhdyskuntatekniikan palvelualueen yksiköissä kyselyn tulokset ja niiden johdosta päätetyt toimenpiteet käytiin läpi palvelualueen johtoryhmässä ja sovittiin palvelualueen yhteiset toimenpiteet. Tuloksia esiteltiin palvelualueen yhteistoimintaryhmässä.

Yhteisten palvelujen tuloksia käsiteltiin marraskuussa ja todettiin, kehityskohteiksi nousi suurimmaksi osaksi asioita, joihin loppuvuodesta käynnistetty kehittämisprojekti tuottaa vastauksia. Päätettiin yhteistuumin henkilöstön kanssa, että työstä jatketaan kevään 2023 aikana.

Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen tuloksia käsiteltiin palveluryhmissä sekä palvelualueen johtoryhmässä heti niiden valmistumisen jälkeen. Keskeiset havainnot ja toimenpiteet vietiin palvelualueen yhteistoimintaryhmän helmikuun 2023 kokoukseen.

Sivistyksen palvelualueen tulokset olivat kokonaisuutena katsottuna jälleen hyvät. Erityisen ilahduttavaa oli tietoisuus tavoitteista (4,3), mahdollisuus käyttää tietoja ja taitoja monipuolisesti (4,4) sekä esihenkilön ja työntekijän välinen luottamuksen ilmapiiri (4,4). Peräti 81 % sivistyksen vastaajista suosittelisi työnantajaa muillekin. Parannettavana teemoina palvelualueen kokonaiskuvasta nousevat esimerkiksi kiire, ts. onko vastaajalla tarpeeksi aikaa saada työ tehdyksi (3,0), yhteistyö yksiköiden välillä (3,7) ja perehdyttäminen (3,8). Sivistyksen organisaatiouudistuksen (työnjaon, työnkuvien, prosessien ja toimintatapojen pohdinnan ja päivityksen) tarkoitus on juuri vastata koettuun kiireeseen erityisesti hallinnon ja johdon osalta. Perehdytyksen yhteisiä moduuleja on laadittu ja otettu jo käyttöön, ja perehdytyskokonaisuutta kehitetään edelleen eteenpäin. Yhteistyö ja päällekkäisen työn karsiminen ovat myös sivistyspalvelujen vuoden 2023 keskeisiä kehittämiskohteita.

Esihenkilökysely

Vuonna 2022 toteutettiin ensimmäistä kertaa myös esihenkilöille oma työhyvinvointikysely Kevan työkaluilla. Kyselyyn vastasi 82 % esihenkilöistä. Esihenkilöistä 75 % suosittelisi kuntaa työpaikkana ystävälleen, kun verrokkikunnissa vastaava tulos oli 80 %.

Parhaat tulokset	Heikoimmat tulokset
Olen sitoutunut nykyiseen työhöni 4,3	Työnantajani palkitsemiskäytännöt ovat kannustavia 2,1
Olen mielestäni hyvin perillä alaisteni työhyvinvoinnista ja työkyvystä 4,2	Minulla on riittävästi aikaa kehittää osaamista työssäni 2,3
Osaamiseni on mielestäni sopiva suhteessa työni vaatimuksiin 4,2	Koen, että työkuormitukseni on tällä hetkellä sopiva 2,7

Asteikko: 1 täysin eri mieltä 2 melko eri mieltä 3 en samaa enkä eri mieltä 4 melko samaa mieltä 5 täysin samaa mieltä

Avoimissa kysymyksissä kuormittaviksi tekijöiksi nousivat esille muun muassa ajan puute ja pirstaleisuus. Kyselyn perusteella tunnistettuja kehittämiskohteita on viety eteenpäin esim. esihenkilöiden itsensä johtamista on tuettu ja esihenkilöitä on säännöllisesti koulutettu. Käynnistettiin myös kuukausittainen infotilaisuus Esihenkilökahvit, jossa tiedotetaan ajankohtaisista asioista sekä keskustellaan mm. kehittämistarpeista.

Työtaturmat

Vuonna 2022 henkilöstölle sattui 203 vakuutusyhtiön lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta korvaamaa tai käsittelyssä ollutta tapahtumaa. Edellisvuonna lukumäärä oli 213. Työmatkatapaturmien osuus oli 58 kpl (edellisvuonna 50 kpl).

Työtaturmien perusteella laskettava tapaturmataajuus LT13 (eli vähintään kolmeen sairauspoissaolopäivään johtaneiden tapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohden) laski arvoon 5,2. Edellisvuonna vastaava arvo oli 9,3. Vuoden 2022 arvo voi vielä tilastoajankohdan jälkeen nousta, kun vakuutusyhtiö saa päätökseen kesken olevien vahinkoilmoitusten käsittelyn.

Vakavien työtaturmien lukumäärä on pysynyt ennallaan usean vuoden ajan. Vuosina 2017–2022 vakavia työtaturmia on vuosittain ollut 4–6 kpl. Vuonna 2022 näitä vakavia työtaturmia oli 3 kpl, ja ne johtivat vähintään 30 päivän sairauspoissaoloon.

Työsuojelu tutkii työtaturmia. Tutkinnan tarkoituksena on löytää työtaturmien juurisyy ja sen myötä estää vastaavanlaisten työtaturmien tapahtuminen tulevaisuudessa. Työsuojeluvaltuutetut suorittavat työtaturmatutkinnan ja laativat

siitä raportin, joka käsitellään työpaikkakokouksissa ja toimialojen työsuojeluryhmissä. Työmatkatapaturmat eivät kuulu tutkinnan piiriin.

Työtapaturmien yleisimpinä syinä olivat liukastumiset ja kaatumiset. Ilmoituksia vakuutusyhtiölle Covid-19 ammattitautiepäilyistä tehtiin 12 kappaletta, joista neljä korvattiin ammattitautina.

Vuonna 2022 työsuojelulle ilmoitettiin kaikkiaan 1191 (1094) turvallisuushavaintoa. Covid-19 oli myötävaikuttavana tekijänä 181 (67) ilmoituksessa. Väkivallasta tai väkivallan uhasta tehtiin 551 (570) ilmoitusta. Lähes puolessa tapauksista kyse oli raapimisesta, puremisesta, sylkemisestä, ruhjomisesta tai lyömisestä.

Johtaminen ja esihenkilötyö

Johtaminen

Kunnan johtamisjärjestelmä perustuu kuntalakiin ja Kirkkonummen kunnan hallintosäätöön, jonka mukaan kunnan johtaminen perustuu hyvään hallintoon, kuntastrategiaan, talousarvioon ja –suunnitelmaan sekä muihin valtuuston päätöksiin.

Kunnan organisaatio muodostui konsernihallinnosta perusturvan, sivistys- ja vapaa-aikapalvelujen sekä yhdyskuntatekniikan palvelualueesta.

Vuonna 2022 kunnan johtoryhmän kokoonpano vaihteli vuoden aikana tapahtuneista henkilövaihdoksista johtuen. Johtoryhmän toimintaa alettiin kehittää loppuvuodesta ja mm. kokouspöytäkirjaa alettiin julkaista intrassa.

Keskeinen sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen yhteinen johtamisen ja esihenkilötyön fokus suuntautui vuoden 2022 alussa voimaan astuneen uuden kuntastrategian haltuunottoon ja toimeenpanoon. Strategian eri teemoja työstettiin yhteisesti palvelualueen esihenkilöiden ja hallinnon strategiapäivissä. Strategiatyöskentelyä toteutettiin myös palveluryhmien johtotiimeissä ja jokaisessa sivistyksen ja vapaa-ajan yksikössä. Työskentelyn tavoitteena oli luoda yhteinen ymmärrys strategian merkityksestä sivistyksen palveluiden kehittämiseksi ja toisaalta rakentaa jokaisen henkilöstöön kuuluvan käsitys omasta työstä osana kuntastrategian toteuttamista.

Myös sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen johtoryhmä kehitti omaa työskentelyään vuonna 2022. Tuloksena rakentui luonnos johtoryhmän käsikirjaksi, joka sisälsi kuvauksen johtoryhmän tehtävästä, toimintatavoista ja vuosikellosta. Prosessi tiivisti ja jäsensi johtoryhmän viikoittaista työskentelyä, vahvisti strategista työtettä ja selkeytti johtoryhmän jäsenten rooleja. Työskentelyn osana käsiteltiin sivistyksen palvelualueen johtamista ja roolia kuntauudistuksessa: mitä hyvinvointialueen käynnistyminen merkitsee johtoryhmän työn näkökulmasta. Tätä kehittämistyötä ja sen arviointia jatketaan systemaattisesti johtoryhmän omana työnä myös vuonna 2023 ja tulevaisuudessa.

Yhdyskuntatekniikan palvelualueella on johtoryhmä, joka kokoontuu joka toinen viikko. Johtoryhmän tehtävänä on kuntastrategian sekä talousarvion toteuttaminen, palvelualueen toiminnan kehittäminen, talouden raportointi ja seuranta sekä operatiivisen toiminnan yhteensovittaminen. Johtoryhmässä käsitellään erityisesti henkilöstöä, talous- ja hallintoasioiden linjauksia, valmistelun ja toiminnan yhteensovittamista sekä talouden raportointia ja seuranta. Johtoryhmälle laaditaan vuosittain oma toimintakello. Johtoryhmä suunnittelee henkilöstön sijoittumista palvelualueelle vapautuvien resurssien mukaan koko palvelualueen näkökulmasta. Johtoryhmän lisäksi toimii myös laajennettu kokoonpano.

Yhdyskuntatekniikan palvelualueella organisaation toimivuutta arvioidaan jatkuvasti ja tarvittaessa sitä kehitetään. Palvelualueen organisaatiossa tehtiin muutoksia 28.11.2022 alkaen. Tavoitteena on joustava ja matala organisaatorakenne.

Yhteistoiminta

Taulukoissa 9 ja 10 on kuvattuna sopimusaloittain koko henkilöstö ja henkilöstö, joilla on toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde. Kunnan vakituisesta henkilöstöstä noin 37 % kuului KVTES:n sopimusalaa. Seuraavaksi suurin sopimusala on OVTES, jonka piirissä oli lähes 32 % henkilöstöstä.

Taulukko 9. Koko henkilöstö eri sopimusten piirissä

	2022	
	Henkilömäärä	Prosenttiosuus
SOTE	513	21,36 %
KVTES	897	37,34 %
LS	43	1,79 %
Määrittelemätön	3	0,12 %
OVTES	833	34,68 %
TS	86	3,58 %
TTES	27	1,12 %
Eri henkilöitä yhteensä	2402	100,00 %

Taulukko 10. Vakituiset eri sopimusten piirissä

	2022	
	Henkilömäärä	Prosenttiosuus
SOTE	420	23,36 %
KVTES	667	37,10 %
LS	33	1,84 %
OVTES	570	31,70 %
TS	83	4,62 %
TTES	25	1,39 %
Eri henkilöitä yhteensä	1798	100,00 %

Kunnan yhteistoimintaryhmä kokoontui säännöllisesti kerran kuussa. Kunnan yhteistoimintaryhmä toimii myös työsuojelutoimikuntana ja käsittelee työsuojelun yhteistoimintaan liittyvät kuntatason asiat. Myös palvelualueiden omat yhteistoimintaryhmät kokoontuivat kokouskalenteriensa mukaisesti. Yhteistoimintaryhmissä käsiteltiin henkilöstöön vaikuttavia asioita yhteistoimintalain tarkoituksen mukaisesti. Kokouksien asialistat ja pöytäkirjat on henkilöstön nähtävissä.

Vuoden 2022 aikana irtisanottiin useita paikallisia sopimuksia SOTE-siirron johdosta.

Asiakaskokemus toiminnan kehittämisen lähtökohtana

Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueella asiakastyytyväisyyttä kysytään asiakkailta vakiintuneesti varhaiskasvatuksen, opetuksen ja vapaa-ajan asiakkaiden näkökulmasta. Toimintaa kehitetään asiakaspalautteiden pohjalta sekä osana strategista kehittämistä.

Myös yhdyskuntatekniikassa asiakastyytyväisyys on toiminnan kehittämisen lähtökohtana. Yhdyskuntatekniikan ja yhteisten palvelujen henkilöstöä osallistui pilottiryhmänä palvelutaidon koulutusohjelmaan, jonka tavoitteena oli kehittää asiakaspalvelutaitoja ja asiakaskokemusta. Koulutusta on tarkoitus jatkaa seuraaville ryhmille.

Rakennusvalvonnan vuoden 2022 tavoitteena oli vastata asiakaskontakteihin 10 päivän sisällä ja käsitellä rakennusluvut keskimäärin kahdeksan viikon (56 kalenteripäivän) sisällä. Lupapisteeseen saapui vuoden aikana 623 kpl neuvontapyyntöjä, joihin vastattiin keskimäärin 3,88 päivän sisällä. Uudisrakennuslupien, yhteensä 134 kpl, keskimääräinen käsittelyaika oli 46 kalenteripäivää alkuvuonna.

Toimitilapalveluiden palveluryhmässä oli tavoitteena palvelutuotannon järjestäminen asiakaslähtöisesti, tehokkaasti ja joustavasti ja niin, että asiakastyytyväisyys on hyvällä tasolla. Asiakastyytyväisyyskyselyt suoritettiin puhtaus- ja ruokapalveluissa. Puhtauspalveluissa keskiarvo oli yli 3 ja puhtaustasovaatimusten sekä palvelukuvausten mukaiset. Ruokapalveluissa asiakastyytyväisyys oli hyvällä tasolla.

Asiakkaita kohdatessa yhdyskuntatekniikan palvelualueella tarjottiin mahdollisuutta lähityössä käyttää tavallisia maskeja sekä suositeltiin venttiilittömiä FFP-maskeja.

Kirkkonummen kunnan internetsivuilla on palautekanavia, joita kautta voidaan kerätä asiakaskokemuksia ja muita ajankohtaisia asioita. Lisäksi kunnan internetsivuilla ohjataan kuntalaisia osallistamiseen ja vaikutusmahdollisuuksien käyttöön.

Kuntalaisille on tuotettu osallistamisen ja vuorovaikuttamisen mahdollisuuksia erilaisissa kunnan kehittämishankkeissa digitaalisen alustan kautta. Lisäksi erilaisten digitaalisten palveluiden kautta pystytään jakamaan menossa olevista hankkeista ajantasaista ja hyvin informatiivista tietoa reaaliajassa.